

Widdigs Gespür für Menschen

Seit 30 Jahren ist der Diplom-Psychologe Klaus Widdig als **Personalberater** für kleinere und mittelständische Unternehmen tätig. Aus den Spuren der Vergangenheit schließt er auf das zukünftige **Verhalten** der **Bewerber**.



Einen **Fehlgriff** bei der Besetzung einer **Führungsposition** kann sich ein mittelständisches Unternehmen kaum leisten. Personalberater wie Klaus Widdig aus Odenthal suchen mit ihren Methoden den geeigneten Kandidaten aus dem Wust an Bewerbungen aus. Foto: Archiv

VON CHRISTIAN PEISELER

ODENTHAL „Personalberatung hat viel mit Wahrscheinlichkeitsrechnung zu tun und nichts mit Zauber“, sagt Klaus Widdig. Der Diplom-Psychologe aus Odenthal ist seit 30 Jahre als Personalberater im Geschäft. Er betreut vor allem kleinere und mittelständische Unternehmen, die Führungskräfte suchen. „Für Mittelständler ist die Suche nach einem neuen Verkaufsleiter ein Ausnahmezustand“, sagt Widdig.

Der Chef könne zwar die fachliche Qualität der Mitarbeiter beurteilen. Ob der Bewerber hingegen als Führungskraft geeignet sei, dafür fehle den meisten Chefs der sichere Blick. Mittelständler haben eben keine Personalabteilung, die aus dem Heer der Kandidaten den Richtigen herausfischen. Und Fehlbesetzungen können teuer werden.

Bevor die Bewerber in seinem Büro im idyllischen Odenthal sitzen, hat sich Widdig über seine Auftraggeber erkundigt. Vor Ort macht er sich einen Eindruck von der Firma, versucht Atmosphäre und Betriebsklima zu erspüren. „Ich will wissen, was den Bewerber erwartet“, sagt Widdig.

Gespitzte Bleistifte liegen wohl geordnet auf seinem Holzschreibtisch. Widdig braucht sie, wenn er mit Hilfe von Fragebögen Antworten wie Mosaiksteine sammelt, die sich nach etwa zwei Stunden zu einem verlässlichen Bild der Person auf der anderen Seite des Schreibtisches zusammenstellen lassen. „Was würden Sie mit 1000 Euro machen?“, „Von wem haben Sie am meisten gelernt?“, „Wie hat der 1.FC Köln am Wochenende gespielt?“, „Welchen Film haben Sie zuletzt gesehen?“. Das sind nur einige Fragen, mit denen Widdig herausfin-

den will, aus welchem Holz der Kandidat geschnitzt ist.

Ein Janus-Kopf schmückt das Briefpapier von Widdig. Das antike Doppelgesicht symbolisiert die Arbeit des Personalberaters. Die linke Hälfte schaut in die Vergangenheit (Elternhaus, Ausbildung, Werdegang), die rechte Hälfte in die Zukunft. „Aus den Spuren der Vergangenheit versuche ich zu schließen, wie der Mensch sich in Zukunft verhalten wird“, sagt Widdig. Er schätzt „Wiederholungstäter“, die sich schrittweise nach oben arbeiten, mehr als „Jobhopper“ mit fünf Stellen in drei Jahren. Der bisherige Lebenslauf lässt Hochrechnungen zu, die verlässlicher sind als die der letzten Bundestagswahl.

Widdig hat ein geschultes Gehör für Sprache. Bewerbern, die in endlosen Schachtelsätzen über ihren letzten Urlaub auf Mallorca erzählen, nimmt er kaum ab, dass sie sich

ihren Mitarbeitern gegenüber verständlich machen können. Eine Führungskraft muss aber ein guter Kommunikator sein, ein Teamplayer, der sich nicht hinter seinem Schreibtisch verkriecht. Ein offenes Wort muss ihm genauso über die Lippen kommen, wie ein Scherz im rechten Augenblick.

Widdigs Trefferquote liegt nach eigenen Angaben bei 95 Prozent. „Früher bin ich ab und zu zu weich gewesen“, gibt Widdig zu, der 1972 als Assistent der Geschäftsführung bei Dr. Lux von Obi in Wermelskirchen seine Karriere begann. Als Honorar bekommt er 15 Prozent des ersten Jahres-Gesamteinkommens des neuen Mitarbeiters. Sollte es zu keiner Einstellung nach der ersten Suche oder zu einer Kündigung während der Probezeit kommen, sucht Widdig erneut, ohne zusätzliches Honorar.

www.widdig.de